MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS

Termo de Referência

Consultoria por Produto – Pessoa Física

1. Código e Título do Projeto

PNUD BRA 16/020 - "Seguimento e Implementação de Compromissos Nacionais e Internacionais em Direitos Humanos Fortalecidos"

2. Número do Edital

Edital nº 01/2020

3. Secretaria Temática Demandante

Secretaria Nacional de Proteção Global - SNPG

4. Supervisor Técnico

Supervisor Técnico: Marina Reidel

Cargo: Diretora de Promoção dos Direitos de LGBT

Supervisor Técnico (Substituto): Eduardo Santarelo Lucas

Cargo (Substituto): Coordenador de Promoção dos Direitos de LGBT

5. Enquadramento do Projeto

Produto 1 - Subsídios ao desenvolvimento de novas metodologias e planos prioritários às políticas de promoção e proteção dos Direitos Humanos elaborados
Atividade 1.4: Desenvolver e testar metodologia e estratégia para programa de empregabilidade Trans

6. Antecedentes e Justificativa

O tema “Empregabilidade da População LGBT” tornou-se um tema prioritário para a Diretoria de Promoção dos Direitos de LGBT – DPLGBT – e da Secretaria Nacional de Proteção Global – SNPG – na atual gestão em face às informações de exclusão dessa população do mercado de trabalho em virtude da discriminação e preconceito.

A SNPG, por meio da DPLGBT, criou o Grupo de Trabalho de Empregabilidade LGBT, por meio da Portaria nº 6, de 23 de setembro de 2019. O GT nasceu do propósito de traçar estratégias de políticas inclusivas referentes à promoção e respeito à população LGBT nas relações de trabalho, atendendo a uma demanda do movimento social LGBT e atendendo às recomendações da ONU sobre o assunto.

O (a) Consultor (a) se dedicará a apresentar produtos técnicos que subsidiem a ação governamental no tema “Empregabilidade da População LGBT” e a atuação do GT de Empregabilidade LGBT, fazendo com que o Brasil continue se aproximando dos esforços internacionais sobre o tema.

O Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas de Direitos Humanos (ACNUDH) publicou em 2015 seu último relatório sobre "Recomendações para Proteger os Direitos das Pessoas LGBTI", no qual destaca que:

> *"a discriminação e a violência contra pessoas com base em sua orientação sexual e identidade de gênero, o quadro geral continua sendo de abuso violento generalizado, assédio e discriminação que afeta pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneras e intersexuais (LGBT/I) em todas as regiões."*
>
> *"A violência motivada pela homofobia e transfobia é muitas vezes particularmente brutal e em alguns casos caracterizada por níveis de crueldade superior a de outros crimes de ódio."*
>
> *"Estes (atos violentos) constituem violações graves dos direitos humanos, muitas vezes realizadas com impunidade, o que indica que as atuais disposições para proteger os direitos humanos dos LGBT e intersexuais são inadequadas."*

No documento a ACNUDH apresenta uma série de recomendações aos governos, que visam o combate à discriminação contra essa população, dentre elas:

> *"revogar leis usadas para punir indivíduos com base em sua orientação sexual e identidade de gênero; proibir a discriminação e incitação ao ódio e à violência contra as pessoas LGBT; reconhecer legalmente relações do mesmo sexo; garantir o acesso a documentos de identidade legais que reflitam o gênero identificado pelo próprio indivíduo, sem impor pré-condições abusivas; e pôr fim*

a terapias e tratamentos abusivos nos quais pessoas LGBT são muitas vezes sujeitas, como as operações médicas forçadas em crianças intersexuais."

O ACNUDH lançou as Diretrizes para as Empresas Respeitarem Direitos das Pessoas LGBTI, em setembro de 2017. O documento foi uma publicação inédita de tais diretrizes com objetivo de engajar o setor privado no combate à LGBTfobia. Os chamados Padrões de Conduta apresentam recomendações contra a discriminação em diferentes contextos — locais de trabalho, mercados de fornecedores e nas próprias comunidades onde vivem funcionários, clientes e parceiros de negócios:

"Os Padrões de Conduta indicam que corporações devem empreender esforços para eliminar toda forma de discriminação LGBTIfóbica — dentro e fora das empresas. Preconceito e abusos de direitos humanos devem ser combatidos durante o recrutamento, contratação e em todas situações por que passam os funcionários LGBTI de uma determinada companhia. Firmas devem ainda eliminar ações discriminatórias no que tange a benefícios e ao respeito pela privacidade dos empregados."

Para além das paredes das fábricas e escritórios, organizações também podem atuar na arena pública e jurídica em defesa dos direitos humanos do público LGBTI. A publicação do Alto Comissariado explica como instituições privadas podem capitanear mudanças na legislação trabalhista, tornando marcos regulatórios mais inclusivos para gays, lésbicas, bissexuais, indivíduos trans e intersex.

O documento lembra que, dos 193 Estados-membros da ONU, apenas 67 têm alguma medida para proibir a discriminação baseada em orientação sexual no ambiente de trabalho. Somente 20 contam com alguma diretiva semelhante para proteger pessoas trans. Três nações possuem alguma determinação para banir a discriminação enfrentada por indivíduos intersex no mercado.

O documento traz ainda informações sobre a população LGBTI no mercado de trabalho global:

"Em 2015, o poder de consumo global do segmento LGBT foi estimado em 3,7 trilhões de dólares por ano. Todavia, apesar de sua relevância econômica, a comunidade de lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans e intersex nem sempre é respeitada pelos atores do mercado."

"Uma pesquisa de 2016, publicada no periódico norte-americano Sociological Research for a Dynamic World, revelou que 30% das mulheres com currículos contendo sugestões de que seriam lésbicas, bissexuais ou trans receberam menos retornos de processos seletivos. Outro levantamento, divulgado em 2011 na Harvard Business Review, aponta que profissionais LGBT “não assumidos” têm 73% mais chances de deixar seu emprego do que funcionários ‘assumidos’."

"A discriminação está associada a perdas na produtividade e na motivação, bem como a taxas mais elevadas de absenteísmo. Outra análise sobre os Estados Unidos, feita a partir de entrevistas com funcionários LGBT não assumidos, que 27% deles deixaram de

compartilhar ideias ou de se manifestar em atividades da empresa porque desejavam esconder sua identidade. Em 2017, o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS) estimou que a discriminação LGBTIfóbica gera custos para os países de 100 bilhões por ano."

"Respeitar as diferenças de orientação sexual e identidade de gênero não apenas é uma obrigação de direitos humanos, como também traz benefícios para os negócios."

A SNPG, por meio da DPLGBT, tem atuado na busca por levantamento de dados e/ou informações que possam servir de base para o trabalho mais assertivo do Ministério, na busca pela não exclusão de LGBT do mercado de trabalho formal. O foco principal tem sido a população de travestis e transexuais, por serem consideradas as populações mais vulneráveis na exclusão do mercado formal de trabalho. Grande parte dessa população encontra refúgio apenas no mercado da prostituição, o que leva muitos LGBT para um ambiente ainda maior de vulnerabilidades, seja física, social, de saúde, entre outras. As políticas que serão implementas visam, não apenas desmistificar o preconceito social, mas também apresentar alternativas à prostituição, trazendo essa população para o mercado formal de trabalho.
A Diretoria LGBT avaliou que incluir nos produtos desta consultoria a inclusão da empregabilidade de toda população LGBT atenderia de forma mais completa ao esperado, pois a população Trans está inserida no contexto da população LGBT.
Os resultados desta consultoria serão utilizados como fundamentais subsídios para as tomadas de decisões na implementação de políticas públicas sobre empregabilidade da população LGBT.

7. Finalidade da Contratação

Subsidiar a SNPG/MMFDH na elaboração de diagnóstico, contendo pesquisa e qualificação dos dados sobre a situação da população LGBT no mercado de trabalho, bem como levantar informações importantes sobre boas práticas de políticas públicas e privadas de inclusão da população LGBT no mercado de trabalho.

8. Requisitos (Perfil de Qualificação)

8.1. Requisitos Obrigatórios:

- Graduação em Ciências Sociais, em instituição reconhecida pela MEC
- Mestrado na área de Ciências Sociais, em instituição reconhecida pelo MEC
- Experiência profissional mínima de 5 (cinco) anos em políticas públicas de proteção social

8.2. Requisitos Desejáveis:

- Desejável pós-graduação em temas relacionados à diversidade.
- Experiência profissional mínima de 4 (quatro) anos na área LGBT.
- Experiência profissional mínima de 5 (cinco) anos em políticas públicas na área de direitos humanos.

9. Atividades a serem desenvolvidas

- Participar de reuniões com a Equipe da SNPG/MMFDH para estabelecer a execução dos trabalhos.
- Pesquisar e analisar documentos de referência institucionais, nacionais e internacionais, bem como bases de dados de experiências sobre políticas públicas para empregabilidade LGBT.
- Realizar estudos, visitas e entrevistas com agentes públicos, sociedade civil e empresas que tenham experiências sobre ações de empregabilidade da população LGBT, produzindo mapas, gráficos, quadros, textos, tabelas e relatórios.
- Participar de reuniões, seminários, oficinas e workshops presenciais e à distância realizados pela SNPG/MMFDH sobre o tema da consultoria.
- Realizar minuta de questionário a ser aplicado, bem como metodologia para elaboração, articulação, monitoramento e demais embasamentos teóricos para realização dos produtos da consultoria.
- Elaborar proposta conceitual de documento orientador sobre empregabilidade LGBT para o poder público e entidades parceiras.

10. Produtos e Resultados Esperados

Produto	Descrição
1	Documento técnico contendo levantamento descritivo de boas práticas de políticas públicas governamentais de empregabilidade da população LGBT no Brasil.
2	Documento técnico contendo levantamento descritivo das iniciativas de organizações não governamentais sobre empregabilidade da população LGBT no Brasil.
3	Documento técnico contendo levantamento descritivo de iniciativas das empresas e outras instituições privadas, tais como Universidades, sobre empregabilidade da população LGBT no Brasil.
4	Documento técnico contendo avaliação dos projetos implementados pelo Governo Federal sobre empregabilidade LGBT, sob a ótica dos usuários, gestores públicos, empresas e demais parceiros.

5	Documento técnico contendo proposta de texto sobre um Plano de Ação e Carta de Compromisso de parceiros do GT de Empregabilidade LGBT.
6	Documento técnico contendo subsídios para documento orientador sobre empregabilidade LGBT para o poder público e entidades parceiras.

11. *Cronograma de Entrega e Pagamento dos Produtos*

Nº do Produto	Prazo de entrega após assinatura do contrato	R$	%
1	30 dias	R$ 6.595,00	10%
2	90 dias	R$ 13.200,00	20%
3	150 dias	R$ 13.200,00	20%
4	210 dias	R$ 13.200,00	20%
5	270 dias	R$ 13.200,00	20%
6	300 dias	R$ 6.595,00	10%
TOTAL		**R$ 65.990,00**	**100%**

12. *Valor Total do Contrato*

O valor da hora trabalhada considerada para esta consultoria é de: R$ 37,50, totalizando: R$ 65.990,00

Observação Importante:

a) O valor total do contrato é definido pela área técnica considerando a **complexidade do trabalho** a ser executado, o **tempo necessário** para sua realização e a Portaria nº 3133/2019.

13. *Duração do Contrato*

330 dias após a assinatura do contrato.
O consultor deve ter disponibilidade para realizar viagens locais, cujas despesas decorrentes de passagens e diárias serão custeadas pela instituição executora do Projeto (SNPG/MMFDH).

14. Insumos

- Declaração Universal dos Direitos Humanos - ONU
- Relatório sobre "Recomendações para Proteger os Direitos das Pessoas LGBTI" - ACNUDH
- Livro “Nascidos Livres e Iguais” - ONU
- Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018 - Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos
- Padrões de Conduta para Empresas para Enfrentando a Discriminação Contra LGBTI – ONU
- Deliberações do GT de Empregabilidade LGBTI do MMFDH/SNPG.

15. Previsão de Viagens

As viagens nacionais eventualmente realizadas em decorrência da necessidade de elaboração do produto previsto neste edital serão custeadas pela instituição executora do projeto mediante concessão de passagens aéreas em classe econômica e, no que tange à concessão de diárias em território nacional, utilizar-se-á, como base de cálculo, a linha E da tabela constante do Anexo I do Decreto 6.907/2009, o qual dispõe sobre a concessão de diárias para servidores civis e militares do Serviço Público Federal.

16. Localidade do Trabalho

Brasília/DF.

Caso o/a consultor/a resida em outro local, passagens e diárias não serão custeadas pelo Projeto, exceto em deslocamentos eventuais, conforme especificado no item 17 deste Edital.

17. Número de Vagas

01 (uma) vaga.

18. Forma de Pagamento

- Os produtos serão recebidos e homologados pelo Supervisor Técnico que poderá aprová-los, mediante análise, considerando a plena concordância dos produtos com os preceitos metodológicos vigentes e os critérios de qualidade.

- Os Arquivos corrompidos ou com defeitos que impeçam a sua visualização não serão considerados até que sejam repostos pelo(a) consultor(a). A aprovação do produto ficará condicionada a essa reposição.

- Qualquer serviço realizado, mas não aceito ou não homologado deverá ser refeito, não eximindo o(a) consultor(a) das penalidade de outras sanções prevista em contrato.

- Os serviços serão remunerados em moeda nacional corrente, mediante a apresentação dos produtos intermediários e final previstos contratualmente, e uma vez aprovados pelo supervisor.

- Os pagamentos recebidos pelo(a) consultor(a) são passíveis de tributação, de acordo com a legislação brasileira vigente. É responsabilidade do contratado efetuar os devidos recolhimentos.

- Os pagamentos serão realizados somente após o processo de aceite e atesto.

- O produto também será avaliado em sua conformidade pela Coordenação de Cooperação Internacional.

- O **Diretor do Projeto** reserva-se o direito de não autorizar o pagamento se, no ato do atesto pelo Supervisor técnico, os serviços prestados estiverem em desacordo com as especificações apresentadas e aceitas pelo(a) consultor(a).

19. *Inscrições*

- Os interessados em participar do certame deverão enviar o curriculum vitae para consultorias.cotep@mdh.gov.br.

- O curriculum vitae deverá estar em PDF ou WORD e em língua portuguesa, os arquivos corrompidos ou com defeitos que impeçam a sua visualização não serão considerados.

- No e-mail deve constar no campo assunto **PROJETO Escolher Código do Projeto - Edital 01/2020.**

- Os Currículos que não atenderem a tais requisitos serão desconsiderados.

- O(a) candidato(a) selecionado deverá encaminhar os comprovantes da qualificação profissional após a entrevista, em data a ser definida, sob pena de desclassificação.

- Etapas de seleção: O processo seletivo contará com atendimento aos requisitos elencados neste Termo de referência e Entrevista.

20. Observações Importantes

- Os produtos deverão ser encaminhados ao Supervisor Técnico para sua avaliação na data prevista no contrato.

- Os produtos a serem entregues durante a consultoria deverão seguir o Manual de Redação Oficial da Presidência da República, cabendo à consultoria a revisão e a adequação, conforme prevê a ABNT.

- Os arquivos que compõem o produto deverão estar adequadamente organizados, com nomes padronizados que induzam o seu conteúdo.

- Cada produto deverá compor-se de formatos editáveis, preferencialmente, em MSOffice (Word e Excel), além de PDF.

- O(A) consultor(a) deverá solicitar comprovante de recebimento do produto pela área técnica.

21. Disposições Finais

- Conforme Decreto nº 5.151 de 22/06/2004: "É vedada a contratação, a qualquer título, de servidores da Administração Pública Federal, Estadual, do Distrito Federal ou Municipal, direta ou indireta, bem como de empregados de suas subsidiárias e controladas".

- A execução dos trabalhos previstos neste Termo de Referência não implica em qualquer relação de emprego ou vínculo trabalhista, sendo, portanto, regido sem subordinação jurídica, conforme prevê o parágrafo 9º do Art. 4º do Decreto nº 5.151 de 22/06/2004.

- Os direitos autorais ou quaisquer outros direitos, de qualquer natureza, sobre os materiais (especificações, desenhos, mapas, projetos, originais, arquivos, programas, relatórios e demais documentos) produzidos no âmbito do contrato devem reverter exclusivamente do MMFDH, sendo entregues antes da data fixada para o fim do contrato.

- O contratado poderá reter cópia dos produtos indicados, mas sua utilização para fins diferentes do objeto deste instrumento e sua reprodução total ou parcial dependerá de autorização prévia e expressa do MMFDH, mesmo depois de encerrado o contrato.

- Os pagamentos recebidos pelo(a) consultor(a) são passíveis de tributação, de acordo com a legislação brasileira vigente. É responsabilidade do contratado efetuar os devidos recolhimentos.

ANEXO I - CRITÉRIOS E ETAPAS DE SELEÇÃO

1. VALOR DA CONSULTORIA:
   b) definido pela área técnica considerando a complexidade do trabalho a ser executado e o tempo necessário para sua realização.
   c) O valor total da consultoria baseia-se nas horas, considerando a semana com 40 (quarenta) horas e o mês contendo 22 (vinte e dois) dias, conforme a Portaria nº 3133/2019.

2. Os currículos recebidos dentro do prazo previsto e no formato exigido serão avaliados em duas etapas, de acordo com as fases e critérios pré-estabelecidos que se seguem.

3. FASE I - Análise Curricular
   a) Os currículos serão analisados, inicialmente, quanto ao cumprimento ou não dos requisitos mínimos obrigatórios (eliminatórios) – formação acadêmica e experiência profissional.
   b) Os currículos que não cumprirem qualquer item dos requisitos obrigatórios serão desclassificados do certame.
   c) Apenas, os currículos válidos serão pontuados com base nos critérios estabelecidos. Quanto maior o tempo de experiência comprovado, maior a pontuação (até o limite estabelecido neste edital).
   d) Serão aceitos como comprovantes de experiência os seguintes documentos: certificados, atas, contrato/carteira de trabalho, portaria de nomeação em diários oficiais (municipais, estaduais ou da União).

4. FASE II: Entrevista
   a) Duração estimada: até 30 minutos por candidato.
   b) Poderá ser realizada por telefone, presencial ou videoconferência - a critério da equipe designada para realizar o certame.
   c) Apenas os currículos classificados serão pontuados nesta fase (entrevistados).
   d) A pontuação será o resultado da análise dos critérios de formação acadêmica e experiência profissional exigidas.
   e) Obrigatório: mínimo de 03 (três) currículos classificados para a Fase II, ou seja, que cumpriram os requisitos mínimos obrigatórios.
   f) Caso contrário, o referido edital deverá ser republicado, cancelado ou ajustado para nova publicação - a critério da área técnica.
   g) Nota de Corte: é facultada tal prerrogativa à equipe de seleção. Neste caso, torna-se obrigatório o mínimo de 05 (cinco) currículos classificados para a Fase II.
   h) A seleção será composta por, no mínimo, 03 (três) servidores.
   i) As perguntas, obrigatoriamente, serão as mesmas a todos os candidatos classificados para a Fase II.

j) Entrevista - principais temas: experiência profissional apresentada no currículo; interesse, disponibilidade de tempo e dedicação para a consultoria, incluindo viagens, se previstas; conhecimentos sobre políticas públicas para a área temática; conhecimentos sobre o perfil da população atendida pela área temática, etc.

k) IMPORTANTE: No momento de convocação para participar da entrevista, o Supervisor do Contrato solicitará aos candidatos que apresentem as cópias autenticadas dos documentos comprobatórios, listados pelo supervisor técnico do MMFDH, no prazo a ser estabelecido pela área responsável.

ANEXO II – PONTUAÇÃO MÁXIMA E PESO POR FASE

1. FASE I: Até 49 Pontos (pontuação máxima da Fase I)

Formação Acadêmica (obrigatória):	Até 20 pontos
Graduação na área de Ciências Sociais em instituição de educação superior devidamente reconhecida pelo MEC	05 pontos
Mestrado na área de Ciências Sociais, em instituição reconhecida pelo MEC	15 pontos

Experiência Profissional: (obrigatória + desejável)	Até 32 pontos
Experiência profissional, mínima de 05 (cinco) anos em políticas públicas de proteção social (Obrigatória)	Até 10 pontos
Experiência profissional, mínima de 05 (cinco) anos em políticas públicas de direitos humanos (Desejável)	Até 08 pontos
Experiência profissional mínima de 04 (quatro) anos no tema LGBT (Desejável)	Até 08 pontos
Experiência profissional ou especialização indicadores sociais (Desejável)	Até 06 pontos

FASE II: - Item/Pergunta (Entrevista): até 10 pontos cada.

1.1. Pontuação máxima da Fase II - o cálculo se dá pela multiplicação do número absoluto de perguntas realizadas (X) por 10 (valor máximo previsto por item/pergunta).

2. PESO POR FASE:

2.1. A Fase I (eliminatória e classificatória) - corresponde a 70% da Pontuação Total Final do Certame.

2.2. A Fase II (classificatória) - corresponde a 30% da Pontuação Total Final do Certame.

ANEXO III – CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

1. MOTIVOS DE DESCLASSIFICAÇÃO:
    1. Falta de identificação (número do edital e do Projeto) no e-mail e/ou perfil ao qual se candidata;
    2. O não cumprimento da Formação Acadêmica obrigatória;
    3. O não cumprimento da Experiencia Profissional obrigatória;
    4. O não cumprimento de Conhecimento Específico obrigatório (quando for o caso);
    5. Nota de Corte: quando for o caso;
    6. Falta de informação das atividades desempenhadas;
    7. Vínculo com serviço público ou contrato de consultoria vigente com organismo internacional;
    8. Cumprindo interstício, conforme previsto nas normativas;
    9. Data do envio posterior ao período determinado no certame.

2. RESULTADO FINAL
    a) A nota da Fase 1 corresponderá a 70% da nota final e a nota da Fase 2 será equivalente a 30%. - O candidato que obtiver a maior nota, na soma dos pontos obtidos na análise curricular (Fase 1) e na entrevista (Fase 2), de acordo com os pesos descritos acima, será selecionado para a vaga ora ofertada.
    b) O candidato selecionado deverá comprovar todos os requisitos obrigatórios exigidos e os desejáveis nos quais foi pontuado.
    c) No caso de experiência laboral, serão aceitos atestados tais como: declaração do empregador com a descrição da atividade e sua duração ou a cópia de publicação de portarias de nomeação em diários oficiais (municipais, estaduais ou da União).
    d) No caso de formação acadêmica, a comprovação será feita pela cópia do diploma e/ou certificado em questão.
    e) O candidato que não apresentar os documentos solicitados no prazo estipulado será automaticamente desclassificado. Diante disso, caso ocorra, será convocado o candidato que obtiver a segunda maior pontuação ou elegível para a apresentação dos documentos e assim sucessivamente.
    f) Na classificação final, caso duas ou mais candidaturas terminem o certame com a mesma pontuação, considerar-se-á como desempate a pontuação no quesito Experiência Profissional, seguido pela Entrevista e, por último, a idade.